



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Praksisnær voksenuddannelse i almene fag

om forskningen i projektet 'Kompetenceudvikling i Udkantsområder'

Stoustrup, Lone

Publication date:
2006

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Stoustrup, L. (2006). *Praksisnær voksenuddannelse i almene fag: om forskningen i projektet 'Kompetenceudvikling i Udkantsområder'* Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Praksisnær voksenuddannelse i almene fag

Om forskningen i projektet
'Kompetenceudvikling i Udkantsområder'

Lone Stoustrup

Forskningsrapport 16
Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi
Aalborg Universitet – December 2006

Praksisnær voksenuddannelse i almene fag

Om forskningen i projektet 'Kompetenceudvikling i Udkantsområder'

© 2006, Lone Stoustrup, Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi

Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi,
Aalborg Universitet
Fibigerstræde 10
9220 Aalborg Øst
Tlf. 9635 9950
www.learning.aau.dk
learning@learning.aau.dk

Forskningsrapport 16

ISBN 13: 978-87-91543-35-7

ISBN 10: 87-91543-35-5 (trykt udgave)

ISBN 13: 978-87-91543-36-4

ISBN 10: 87-91543-36-3 (elektronisk udgave)

I den elektroniske udgave er blanke sider ikke medtaget
Viborg Amt er ansvarlig for den trykte udgave, 2006

Rapporten er udarbejdet til projektet
Kompetenceudvikling i Udkantsområder - KOM-UD

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| FORORD | 4 |
| 1. SAMSPIL MELLEM VOKSENUDDANNELSE OG LOKALSAMFUND..... | 5 |
| To tendenser inden for voksenpædagogikken | 5 |
| Udviklingen i udkantsområder | 5 |
| Voksenuddannelse som bidrag til udvikling af lokalsamfund | 6 |
| KOM-UD projektet | 7 |
| 2. KOM-UD FORSKNINGENS OPGAVER OG ORGANISERING | 9 |
| KOM-UD projektets overordnede mål..... | 9 |
| Forskningsopgaven og forskergruppens sammensætning | 9 |
| Udvælgelse og formidling af de konkrete forskningsprojekter | 10 |
| 3. CASESTUDIET SOM OMDREJNINGSPUNKT – TILGANGE OG EKSEMPLER..... | 12 |
| Casestudier med en flerhed af tilgange | 12 |
| Udvalgte cases | 13 |
| 4. UDFORDRINGER I VARETAGELSEN AF ERHVERVSRETET VOKSENUDDANNELSE..... | 17 |
| Typer af tilrettelæggelsesformer | 17 |
| Det forberedende arbejde | 18 |
| Nye krav til lærerrollen | 19 |
| 5. VOKSENUDDANNELSE I PRAKSIS | 22 |
| De tre parter | 22 |
| Rekruttering til efteruddannelse – hvordan og hvorfor | 23 |
| Medarbejdere som kursister | 24 |
| Eksempler på virkninger af praksisnær voksenundervisning | 25 |
| 6. STYRKELSE AF PRAKSISNÆR, ALMEN VOKSENUDDANNELSE..... | 28 |
| Praksisnær voksenuddannelse – behov og dilemmaer | 28 |
| Forbedring af vilkårene | 29 |
| 7. UDGIVNE FORSKNINGSRAPPORTER I KOM-UD PROJEKTET | 31 |

Forord

Initiativet til KOM-UD projektet blev taget i 2003. Den grundlæggende idé var at ansøge om midler fra Den Europæiske Socialfond til et projekt, hvis centrale formål skulle være at udvikle de almene voksenuddannelser med henblik på at 'geare' disse til bedre at kunne bidrage til kompetenceudvikling og social sammenhængskraft i de danske udkantsområder.

KOM-UD projektet har været et udviklingsprojekt med tilknyttet forskning. Projektet er foregået i perioden august 2004-december 2006 som et samarbejde mellem Viborg Amt, Nordjyllands Amt, Sønderjyllands Amt og Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi (tidl. Institut for Læring) ved Aalborg Universitet.

I denne formidlingsrapport om KOM-UD vil projektets baggrund og væsentligste forskningsresultater blive sammenfattet i kort form. En mere udfoldet gennemgang af projektets forskningsresultater vil kunne læses i forskergruppens slutrapport 'Almen og praksisnær kompetenceudvikling for voksne'. Man kan også læse om KOM-UD i antologien 'Voksenuddannelse på arbejde', som beretter om problemstillinger, erfaringer og perspektiver fra både forskningsdelen og udviklingsdelen i projektet. Ønsker man at dykke ned i specifikke forskningsrapporter eller at læse om udvalgte delprojekter, henvises til KOM-UDs hjemmeside www.kom-ud.dk Her er der mulighed for at downloade en lang række publikationer.

Lone Stoustrup, november 2006

1. Samspil mellem voksenuddannelse og lokalsamfund

To tendenser inden for voksenpædagogikken

Det voksenpædagogiske felt i Danmark har i de senere år været præget af to hovedtendenser. Der er sket en fortsat institutionalisering af voksenpædagogikken som et særligt område inden for uddannelsessystemet, et område med egne uddannelser, institutioner og metoder. Samtidig er der fra mange sider blevet lagt stigende vægt på de ressourcer og muligheder for læring, som findes uden for uddannelsesinstitutionerne, som f.eks. på arbejdspladserne og i lokalområderne.

Det sæt af love om voksnes videreuddannelse, som blev indført i år 2000, er det hidtil mest omfattende forsøg på at regulere uddannelsesniveauer, uddannelsesstyper og finansieringsformer inden for voksenuddannelserne. Sideløbende med denne institutionalisering har man i de senere år kunnet iagttage en øget fokusering på læring og kompetenceudvikling uden for uddannelsesinstitutionerne, især i arbejdet og på arbejdspladsen.

Inden for forskning om uddannelse og læring er der ofte blevet gjort opmærksom på det modsætningsfyldte i at fremme praksiskompetencer ved at 'sætte folk på skolebænken' i regi af uddannelsesinstitutioner. Teorier om viden og kompetence i håndværk og professioner peger på, at afgørende praksiskompetencer tilegnes via en gradvis oplæring i erhvervet. Inden for uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken ses den uformelle læring som en strategi for at få virksomhederne til at bidrage positivt til opkvalificering af arbejdsstyrken til et vidensbaseret arbejdsmarked.

KOM-UD projektet placerer sig i et skæringspunkt mellem de to beskrevne tendenser: a) institutionaliseringen af voksenuddannelse og b) det øgede fokus på uformel arbejdspladslæring.

Udviklingen i udkantsområder

I Danmark er der i princippet fælles vilkår og muligheder for borgerne, hvad angår uddannelse. Alligevel er der regionale uddannelsesforskelle i landet, både fordi der er forskelle i adgangen til uddannelse, men også fordi de faktiske mønstre i befolkningens uddannelse og kompetencer ikke kun afhænger af adgangen til uddannelse. De afhænger også af mulighederne på arbejdsmarkedet, som igen afhænger af udviklingen i erhverv og beskæftigelse.

Det gælder for størstedelen af udkantsområderne i Danmark, at de tidligere har haft både erhvervsmæssigt grundlag og livsformer, som byggede først og fremmest på landbruget, i mindre omfang på andre primære erhverv som fiskeriet. I dag er situationen i de fleste udkantsområder anderledes. Landbrugets økonomiske betydning er langt mindre end før og beskæftigelsen i landbruget langt mindre. Det er hovedgrunden til, at befolkningen i udkantsområderne stagnerer eller går tilbage, og at de erhvervsaktive samtidig udgør en faldende del af denne befolkning. I en periode blev

dette i nogle områder kompenseres af, at industrivirksomheder flyttede ud fra de store byområder for at skaffe sig plads og arbejdskraft; men denne tendens er i de senere år blevet afløst af en fornyet koncentration af erhvervslivet i og omkring hovedstadsområdet og større centre i Vestdanmark.

Udviklingen har betydet, at mange udkantsområder er blevet præget af to nye befolkningsgrupper. Den ene gruppe er (ofte yngre) familier, som arbejder i byerne, men som bosætter sig i landdistrikter både af hensyn til livskvalitet og for at have råd til gode og rummelige boliger. Disse pendlere er ofte veluddannede og har andre ressourcer, som kan gavne lokalsamfundene, men bl.a. på grund af arbejdslivet er deres deltagelse ofte begrænset. Den anden gruppe er familier og personer med sociale problemer, ofte på overførselsindkomster, som bl.a. søger udkantsområderne på grund af de lavere boligpriser.

Udviklingen har dels økonomiske konsekvenser for lokalsamfundene. Dels betyder den, at der som følge af befolkningens forskellighed i baggrund og livsformer ikke længere er det samme sammenhold og samspil i lokalsamfundene som tidligere. Der er således et stort behov for tiltag, som kan medvirke til at styrke den sociale sammenhængskraft i udkantsområderne. Her kan bl.a. voksenuddannelse bidrage ved at udgøre meningsfulde aktiviteter og mødesteder i fritiden.

Voksenuddannelse som bidrag til udvikling af lokalsamfund

Der har altid været sammenhæng mellem voksenuddannelse og lokalsamfundenes kultur, som den f.eks. er kommet til udtryk i foreningslivet. Men hvor det tidligere især var folkeoplysningen, der spillede denne rolle, er der i dag mulighed for og behov for i højere grad at indtænke kompetencegivende voksenuddannelse som et aktivt bidrag til lokalsamfundene.

KOM-UD har sin uddannelsesmæssige og pædagogiske forankring i de almene voksenuddannelser, som er institutionaliseret inden for rammerne af VUC. De almene voksenuddannelsers særlige rolle har ikke været at levere erhvervsmæssige kompetencer, men derimod faglig viden og almene kompetencer, som voksne kunne tage med sig i et videre uddannelsesforløb (f.eks. en erhvervsuddannelse). Derfor har VUC i højere grad end den erhvervsrettede voksenuddannelse rettet sig mod den enkelte voksne uddannelsessøgende, og det har været oplagt for lærere og ledere at forstå undervisningen som et bidrag til den enkelte voksnes dannelse og livskvalitet.

Inden for VUC er den gængse model skoleundervisning, hvor kursister samles i hold, der undervises af bestemte lærere i bestemte fag i bestemte lokaler på skolen. Denne uddannelsesmodel har imidlertid nogle begrænsninger, som især er synlige uden for byområderne og specielt i forhold til kortuddannede målgrupper. Modellen forudsætter, at de uddannelsessøgende voksne er relativt afklarede i deres behov for uddannelse, og den forudsætter, at afstanden til VUCs undervisningslokaler ikke er for stor. Det er i erkendelse af sådanne begrænsninger, at der i de senere år har været gjort en række forsøg med nye måder at organisere den almene voksenuddannelse på.

VUC arbejder med flere former for alternativ organisering, bl.a. it-støttet fjernundervisning, men en hovedform, som har vundet mere og mere indpas, er tilrettelæggelse af uddannelsesforløb i samarbejde med virksomheder for bestemte medarbejdergrupper. Disse forløb adskiller sig på en række punkter fra den almindelige VUC-undervisning:

- undervisningen er samlet i korte perioder på fuld tid
- fagindholdet og undervisningen er tonet mod virksomhedens behov
- deltagerne er medarbejdere på samme arbejdsplads
- undervisningen foregår i nogle tilfælde på virksomheden.

Kendetegnende for en væsentlig del af den voksne befolkning i udkantsområderne er, at de ikke som unge har erhvervet sig tilstrækkelige almene skolefærdigheder i forhold til vidensamfundets udfordringer. Derfor vil kompetencegivende almen uddannelse ofte være relevant for dem. Ligesom AMU kan VUC i et vist omfang tilrettelægge uddannelsesforløb i tæt samspil med lokale virksomheder, og VUC-undervisning tilrettelagt på denne måde giver mulighed for at tilgodese både et generelt behov for almen-faglige kompetencer og virksomheders mere specifikke behov for kompetenceudvikling og læringsrum. VUCs uddannelser kan også tilpasses andre institutioner i lokalsamfundene, som f.eks. forsamlings- eller medborgerhuse, og kan således bidrage til den sociale sammenhængskraft.

Det er sådanne perspektiver for den almene voksenuddannelses bidrag til kompetenceudvikling i udkantsområder, som er søgt udviklet og udforsket i KOM-UD projektet.

KOM-UD projektet

Den grundlæggende idé bag KOM-UD projektet var at søge midler fra Den Europæiske Socialfond til at udvikle de almene voksenuddannelser, så de bedre kunne bidrage til kompetenceudvikling og social sammenhængskraft i danske udkantsområder. Ideen kom ikke 'ud af det blå'. I de forudgående år var der flere steder i Danmark blevet hentet støtte fra socialfonden til udviklingsprojekter inden for voksenundervisningen. Det nye ved KOM-UD projektet var dels, at det omfattede flere aktiviteter i et større område og dels, at det omfattede både udviklings- og forskningsaktiviteter.

Initiativet til projektet kom primært fra Viborg Amt, som i forvejen havde betydelig erfaring både med virksomhedsrettet VUC-undervisning og med projektmidler fra Den Europæiske Socialfond. Nordjyllands Amt deltog i initiativet fra starten, og senere kom VUC i Sønderjyllands Amt til. Amterne rettede henvendelse til Institut for Læring (nu Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi), Aalborg Universitet, som indgik i ansøgningsarbejdet med henblik på – såfremt bevillingen fra Socialfonden blev opnået – at varetage forskningsopgaverne.

Den oprindelige ansøgning til Socialfonden blev udarbejdet og indsendt i starten af efteråret 2003. Den planlagte projektperiode var tre år. Behandlingen af ansøgningen indebar en række præciseringer og forhandlinger, før projektet blev bevilget med start i august 2004. Projektets sluttidspunkt kunne imidlertid ikke udsættes; projekt-

holderne var amter, og som konsekvens af kommunalreformen ville amterne forsvinde med udgangen af 2006. Projektperioden blev således knapt 2½ år.

Til at forestå projektets aktiviteter blev udpeget en fælles projektleder for hele KOM-UD samt en projektleder for hvert af de tre amter. De fire projektledere mødtes jævnligt. Den fælles projektleder havde arbejdsplads i Viborg Amt, hvor der også blev etableret et fælles projektsekretariat. Projektorganisationen bestod herudover af:

- **Styregruppen**, hvori det overordnede ansvar for projektet var placeret. I styregruppen indgik to repræsentanter for hvert af de tre deltagende amter og for forskningsinstitutionen.
- **Forretningsudvalget**, hvor løbende spørgsmål, herunder økonomi, blev behandlet. Dette udvalg var mindre, men rummede stadig repræsentanter for alle fire projektparter.
- **Pædagogisk udvalg**, hvor bl.a. Undervisningsministeriet og andre interessenter var repræsenteret.

2. KOM-UD forskningens opgaver og organisering

KOM-UD projektets overordnede mål

KOM-UD projektet i sin helhed handler som beskrevet i den oprindelige ansøgning om 'udvikling og tilpasning af kompetencegivende uddannelse til kortuddannede i udkantsområder med det perspektiv at fremme erhvervsudvikling og social samhørighed'. Det overordnede mål for projektet er at 'bidrage til kompetenceudvikling, social sammenhængskraft og erhvervsudvikling i udkantsområder'.

På baggrund af ansøgningens oprindelige mål har der i KOM-UD projektet været sat særligt fokus på, hvorledes uddannelsesinstitutionerne i højere grad kan medvirke til at udvikle viden, som er til gavn for medarbejdere og ledere i virksomhederne. Desuden har der været fokus på (fritids)tilbud, som kan bidrage til den sociale sammenhængskraft i udkantsområdernes lokalsamfund.

En øget erhvervsretning betyder, at uddannelsernes tilrettelæggelse, form og indhold i højere grad skal tage udgangspunkt i virksomhedernes behov, og det stiller særlige krav til lærernes kompetencer, herunder til deres evne til at kommunikere og samarbejde med virksomhederne. Man kan skelne mellem to hovedmodeller for forståelse af voksenuddannelse: "skolemodellen" og "organisationsmodellen":

Skolemodellen fokuserer på tilrettelæggelse af undervisning og læringsmiljø i institutioner, hvis hovedformål er at levere undervisning med et bestemt fagligt indhold. Den pædagogiske interesse inden for denne model gælder først og fremmest den enkelte elevs eller studerendes udbytte af uddannelsen.

Organisationsmodellen fokuserer på organisationers behov for læring og kompetence. Den pædagogiske interesse inden for denne model gælder først og fremmest organisationens udbytte af uddannelsen.

Ideen med KOM-UD har været at bygge bro mellem uddannelse og arbejde og de to forståelser af læring, som er primære i de to sfærer.

Forskningsopgaven og forskergruppens sammensætning

Forskningsarbejdets omfang og karakter blev i forbindelse med den oprindelige ansøgning diskuteret af repræsentanterne fra amterne og en repræsentant fra forskningsinstitutionen. På den baggrund blev det besluttet, at forskningsopgaven skulle deles i to:

- For det første et mere langsigtet og sammenhængende projekt, som skulle gennemføres af en ph.d.-stipendiat.
- For det andet følgeforskning på udvalgte VUC-udviklingsaktiviteter, som skulle gennemføres af forskere ansat på projektet. Denne anden opgave blev forsøgsvis døbt "punktforskning".

Til at dække punktforskningsopgaverne blev der i udgangspunktet ansat en adjunkt i en tidsbegrænset stilling, to forskere på deltid samt en ph.d-stipendiat. Forskergruppen blev efter ca. et halvt år suppleret med en forskningsassistent og undervejs i forløbet har der været inddraget yderligere en forsker til løsning af en afgrænset opgave. Der har i projektperioden været flere udskiftninger i forskergruppen, både på grund af jobskifte og sygdom.

Udvælgelse og formidling af de konkrete forskningsprojekter

VUC har sin tradition og sit udgangspunkt i 'skolemodellen', men med KOM-UD projektet har VUC sat sig for at udforske, hvorledes man kan bevæge sig imod den erhvervsretning, som ligger i organisationsmodellen. Det er denne bevægelse og alle dens facetter, som det har været forskningens opgave at skabe viden om. Den forskningsmæssige interesse har derfor primært gået på at analysere:

- **Samarbejdet** mellem uddannelsesinstitutionen og virksomheden
- **Kravene** til fleksibilitet mht. lærerrollen, rammerne for undervisningen og indhold af undervisningen samt effekten af fleksibiliteten på læringen
- **Anvendelsen** af det lærte i praksis og effekten af undervisningen i virksomheden

Procedurene for formulering, prioritering og gennemførelse af opgaverne inden for punktforskningen blev gradvist udviklet i den første periode af KOM-UD projektet. De kan beskrives således:

- Forslag til forskningsopgaver kunne fremsættes fra alle dele af projektororganisationen, herunder også fra forskerne. I praksis er næsten alle forslag kommet fra én eller flere af de fire projektledere, og forslagene er ofte blevet diskuteret i kredsen af projektledere, før de blev fremsat.
- Efter fremsættelsen har forskerne haft mulighed for at diskutere forslagene, herunder at vurdere deres egnethed som udgangspunkt og at vurdere, om der var tid og ressourcer til at løse opgaverne.
- Forretningsudvalget har (efter bemyndigelse fra styregruppen) haft ansvaret for at beslutte, hvilke forskningsopgaver der skulle igangsættes. I nogle tilfælde er forskningsopgaver blevet fravalgt, fordi de blev vurderet til at være udrednings- eller konsulentopgaver snarere end forskningsopgaver. Mangel på tid og ressourcer har også ført til fravalg af enkelte opgaver. Men de fleste fremsatte forslag er i en eller anden form blevet iværksat.

Forskningsrapporter har været den væsentligste form for formidling af forskningsresultaterne. Det blev fra starten besluttet, at forskningsrapporterne alene skulle være tilgængelige via KOM-UD projektets hjemmeside, hvor også oplæg til og beskrivelser af de enkelte forskningsopgaver løbende blev offentliggjort. Efterhånden kunne projektledelsen dog konstatere, at det var begrænset, hvor mange udviklere og lærere der benyttede sig af muligheden for at hente rapporter fra hjemmesiden. Derfor gik man over til også at optrykke både forskningsrapporter og en række rapporter fra udviklingsarbejdet og distribuere dem på denne måde. På et relativt tidligt tidspunkt i projektet blev det besluttet at udgive en antologi med artikler fra arbejdet i KOM-UD projektet. Den udkom på Aalborg Universitetsforlag i foråret 2006.

Ud over forskningsrapporterne og den nævnte antologi er resultater fra forskningen også blevet formidlet på andre måder:

- Der er i løbet af projektperioden blevet afholdt to udviklingskonferencer med bred deltagelse. Ved begge konferencer har medlemmerne af forskergruppen deltaget med forskellige oplæg. Desuden afholdes en afslutningskonference med fremlæggelser af forskningsresultater.
- Medlemmer af forskergruppen har også medvirket ved andre seminarer inden for projektet, herunder et lærerkursus om fleksibel undervisning. Til grund for kurset lå et notat om fleksible undervisningsformer, som blev udarbejdet til formålet af medlemmer af forskergruppen.
- Medlemmer af forskergruppen har i nogle tilfælde bidraget til udviklingsarbejdet, f.eks. med udvikling af retningslinjer for den interne evaluering af udviklingsforløb.
- Endelig har medlemmer af forskergruppen i den senere del af projektforløbet formidlet resultater fra KOM-UD projektet til forskersamfundet, bl.a. oplæg ved internationale konferencer.

3. Casestudiet som omdrejningspunkt – tilgange og eksempler

Casestudier med en flerhed af tilgange

I KOM-UD projektet har der i forskningsopgaverne været anvendt ikke kun én, men en kombination af metoder og en flerhed af teoretiske overvejelser i tilknytning til de enkelte delprojekter. Tilgangen til KOM-UDs forskningsopgaver lader sig ikke beskrive som en fælles fremgangsmåde, idet forskerne fra projekt til projekt har valgt at benytte forskellige (kombinationer af) metoder, herunder kvalitative interviews, deltagerobservation, dokumentlæsning og survey. Et klart fællestræk er dog, at forskningsteamet i langt den overvejende del af (punkt)forskningsopgaverne har fundet casestudiemetoden mest velegnet til belysning af de forskellige spørgsmål og delaspekter, som de enkelte opgaver har omhandlet.

Den vifte af metodiske tilgange, som har været benyttet i forbindelse med KOM-UD forskningen, kan kort opsummeres således:

- **Deltagerobservation** har indgået som led i samtlige casestudier i en eller anden grad. Det vil sige, at forskerne har deltaget som observatører på de kurser, som casestudierne har drejet sig om.
- **Det kvalitative interview** har været benyttet som metode til at konstruere grupper og deltageres perspektiver. Interviews gav forskerne mulighed for at spørge nærmere ind til de kurser, som de selv havde overværet eller været en del af gennem noget af forløbet. Forskernes forudgående deltagelse (deltagerobservation) medvirkede til at give samtalerne et præg af fortrolighed, som det er langt vanskeligere at skabe i interviewsituationer, hvor relationen mellem parterne først skal etableres. Den forudgående deltagerobservation gav desuden grundlag for en høj grad af konkretisering i samtalerne.
- **Dokumentlæsning** har været benyttet til belysning af de institutions- og organisationsperspektiver, som udgør de mere objektive betingelser for deltagerne i de aktuelle sammenhænge. Læsning af f.eks. uddannelses- og fagbekendtgørelser har således været et væsentligt element i det empiriske arbejde.
- **Spørgeskemaundersøgelser** har været benyttet til at danne et helhedsbillede af en gruppe, f.eks. kursisterne på holdet eller den samlede mængde af deltagere på et bestemt forløb. Der har dels været brugt spørgeskemaer til at indsamle baggrundsoplysninger (alder, uddannelses- og erhvervsbaggrund) om kursister. Dels har der været brugt spørgeskemaer i opfølgende kursus-evalueringer, hvor kursister og lærere har kunnet give udtryk for deres vurderinger af et givet kursus.

Udvalgte cases

KOM-UD forskningens casestudier har været ganske forskellige. De har omhandlet forskellige målgrupper, både ledige og medarbejdere – offentligt og privat ansatte. 7 cases har udgjort hovedparten af datamaterialet til forskningsopgaverne. Derudover har forskningen genereret en mængde data, fortrinsvis gennem interviews med forskellige relevante aktører i feltet, der ikke har været knyttet til specifikke cases. Det samlede datamateriale er således væsentligt mere omfattende end de omtalte cases. Som eksempler på KOM-UD forskningens casestudier gives i det efterfølgende et kort resumé af udvalgte cases.

1. Kursus i Samarbejde og kommunikation for alle produktionsmedarbejdere på en metalvarefabrik

Metalvarefabrikken har ca. 70 personer ansat i produktionen. Det er en mandarbejdsplads, og de få kvinder, som er ansat i produktionen, arbejder i montageafdelingen. Kursusforløbet kommer i stand, fordi virksomhedens ledelse har fået kendskab til, at underviseren med succes har gennemført et forløb i Samarbejde og Kommunikation for en anden lokal metalvarefabrik. Underviseren forbereder undervisningen ved at gennemføre tre fokusgruppeinterviews med de tre niveauer i virksomheden: ledelsen, værkførerne og medarbejderne. Herudfra toner hun fagets indhold, så det tilpasses virksomhedens aktuelle problemstillinger.

Kurset er obligatorisk, det omfatter i alt 40 kursustimer og foregår på VUC. Det henvender sig primært til medarbejderne i produktionen på virksomheden. Undervisningen er kendetegnet ved at være meget dialog- og holdningsorienteret. Læreren holder et højt energiniveau og gør undervisningen underholdende. For læreren er målet med undervisningen især at udvikle kursisterne som personer – ikke at have fokus på en bestemt arbejdsidentitet. Kursisterne aflægger ikke prøve i faget. Kurset følges op af undervisning på virksomheden med henblik på de mål, kursisterne har formuleret for virksomheden (bl.a. mere information, mere uddannelse, bedre miljø).

Det særlige ved denne type virksomhedstilpassede kurser i Samarbejde og Kommunikation er, at læreren påtager sig en særlig konsulentrolle i forhold til virksomheden med vægt på at støtte op omkring virksomhedens forandringsprocesser. Læreren overskrider de traditionelle grænser mellem uddannelsesinstitutionen og arbejdslivet ved 1. at undersøge deltagernes behov (her gennem interviews), 2. indtage problematikker fra virksomheden i undervisningen og 3. efter kurset at tilbyde konsulentbistand i forbindelse med en opfølgning. Derudover stiller hun krav til virksomhedens ledelse om engagement i medarbejdernes læreproces ved at overbevise dem om at de selv skal ha' et kursus i Samarbejde og Kommunikation, lytte til medarbejdernes gode ideer og arbejde videre med dem efter kurset samt ved at bruge erfaringerne fra de afholdte kurser til at støtte ledelsens arbejde med organisationens udvikling.

2. Kursus i formidling for udvalgte produktionsmedarbejdere og formænd på en fødevarevirksomhed

Virksomheden har omkring 550 ansatte. Den møder stigende konkurrence på det internationale marked, hvilket har ført til en ekspansiv strategi. Dette har betydet et behov for en produktionsforøgelse, og ledelsen har i den forbindelse besluttet at udvide den ugentlige arbejdstid fra 37 til 42½ timer ugentligt. Til gengæld får medarbejderne 6 ugers afspadsering om året. De ansatte i produktionen er overvejende ufaglærte mænd. Arbejdet er ensidigt gentaget, og for nogle indebærer det tunge løft, mens andre arbejder med små, hurtige bevægelser. Kulturen er præget af sammenhold mod virksomhedens konkurrent.

Kurset har sin baggrund i en række latente konflikter på virksomheden i forbindelse med beslutningen om at udvide arbejdstiden i produktionen. Lærerne kender virksomheden i forvejen, og de bruger ikke yderligere tid på at undersøge virksomhedens behov for formidlingskompetence. Der bliver fremstillet informationsmateriale til kursisterne. Kurset i formidling bliver afholdt på virksomheden i et særligt kursuslokale, kaldet ”skolestuen”. Undervisningens omfang er 40 lektioner. Af de 16 kursister er 11 fra produktionen og udvalgt af kolleger, mens de 5 har en mellemlederfunktion og er udpeget af virksomheden. Indholdsmæssigt arbejder kursisterne med teori om bl.a. kommunikation og forhandling. Undervisningen foregår som en vekslen mellem øvelser, gruppearbejde og lærerstyret undervisning. Forløbet bliver afsluttet med et rollespil, der overværes af ledelsen samt en selvstændig prøve efter undervisningens ophør.

Kursisterne giver i efterfølgende interviews udtryk for, at de har lært mere om at formidle budskaber, og at de vil anvende de nye evner til (også) at formidle medarbejdernes standpunkter til ledelsen. Dette er interessant, da det er et eksempel på, at ledelsen har én intention med at sende medarbejderne på kursus: at klæde dem på til at formidle budskaber *fra* ledelsen *til* medarbejderne, mens deltagerne altså har fundet deres egen mening med kurset og læringen.

3. Kursus i FVU-dansk for alle medarbejdere i en ældrepleje

Den såkaldte modernisering af den offentlige sektor har stået på i en årrække. Den øgede markedsorientering har medført krav om mere standardiserede og målbare ydelser. Den kommunale virksomhed ser sig i denne situation truet af private udbydere. Man ønsker derfor at gøre sine medarbejdere konkurrencedygtige, fleksible og omstillingsparate, hvilket især indebærer, at de skal erkende og indrette sig i forhold til en markedssituation, hvor borgeren (den ældre eller handicappede) opfattes som en kunde og den kommunale service som en vare.

Kurset ”På vej mod fremtiden” kommer i stand, og kommunen vælger at sende alle sine medarbejdere ved ældre- og handicapafdelingen af sted. Medarbejderne bliver grundigt orienteret om kurset inden dets start. Medarbejderne kommer i hold à ca. 15 ad gangen på kursus i to uger. Den første uge er et AMU-kursus i kundepleje, fleksibilitet og omstillingsparathed, mens den anden uge er et kursus i FVU-læsning. Deltagerne på de enkelte hold er blandede mht. arbejdssted, arbejdsfunktion, uddannelsesbaggrund og erfaring. Spredningen er således stor. Kurset er tænkt som en helhed, men i praksis kommer det til at forløbe som to selvstændige kurser, hvor det ene

afløser det andet. Undervisningen foregår på det lokale erhvervsuddannelsescenter. Undervisningsmaterialet, som bliver anvendt på kurset, er udviklet af underviserne og er meget tilpasset til denne særlige kursistgruppe. Kurset sigter bl.a. klart på at forbedre medarbejdernes skriftlige kompetencer i relation til nogle af deres specifikke arbejdsfunktioner.

Kursisternes efterfølgende refleksioner over det gennemførte FVU-forløb afhænger meget af den enkelte situation som medarbejder. Den mest positive vinkel på kurset har kursisten, som ikke har en særlig lang erfaring inden for arbejdsområdet. Hun opfatter kurset som en slags 'prøve' forud for sin umiddelbart forestående uddannelse. Den meget erfarne medarbejder har fundet det spændende at være på kursus, men hun tror ikke på, at kurset vil have nogen særlig virkning på arbejdspladsen fremover. Mellemlederen giver udtryk for, at hun i forvejen havde de kompetencer, som kurset skulle give. I forhold til kursets overordnede mål om fleksibilitet og omstillingsparathed er det i øvrigt slående, at medarbejderne generelt giver udtryk for, at de oplever fleksibiliteten i arbejdslivet som nedadgående.

4. To it-cafeer

It-cafeer er en alternativ og fleksibel måde at organisere undervisning i edb på i tyndt befolkede områder. I lokalsamfund i udkantsområder, hvor der er for langt til den nærmeste undervisningsinstitution, kan man samle små hold af kursister og etablere en såkaldt it-café. I de to KOM-UD eksempler er it-cafeerne initieret af lokale kræfter, som står for oprettelse og drift. VUC forestår undervisningen, og læreren kommer ud til kursisternes samlingssted og underviser dem dér. Der er ikke fuld lærerdækning på holdene, og kursisterne arbejder i perioder selvstændigt med stoffet.

I en landsby med omkring 1000 indbyggere foregår it-cafeen som én af mange aktiviteter i det lokale forsamlingshus. Den er blevet opstartet på initiativ af en af de ildsjæle, som også er aktiv i forbindelse med meget andet af det, der foregår i landsbyen. Rekrutteringen af deltagere til edb-holdet er overvejende foregået gennem de nære kontakter mellem folk i lokalsamfundet. De seks kursister på dette begynderhold er alle kvinder, som begrundet deres deltagelse i undervisningen med ikke-erhvervsmæssige forhold. De fleste vil gerne lære noget grundlæggende edb for at anvende det i forbindelse med deres familiemæssige og sociale udfoldelser. Deltagelsen i kurset er overvejende socialt begrundet – både med hensyn til kursets formål for den enkelte og fremmødet til holdundervisningen. Kurset forgår en gang ugentligt kl. 18.30-21.00, og læreren er til stede hver anden gang. Det sociale møde, som foregår igennem en undervisningsaktivitet som denne, er med til at skabe og opretholde forbindelser mellem mennesker i lokalsamfundet. Samtidig holder det "liv" i forsamlingshuset, at der er mange kursusaktiviteter i gang, heriblandt it-cafeen.

Den anden it-cafe er etableret i aktivitetshuset i en mindre by med lidt under 3000 indbyggere. Den er oprindeligt udsprunget af en arbejdsmæssig sammenhæng, nemlig den kommunale dagpleje, som rundsendte VUCs tilbud. Holdet er et fortsætterhold, der tager 'Edb 2' med fokus på tekstbehandling. Det består af seks kvindelige kursister, og de mødes 30 gange fra kl. 19 til 21. Selv om holdet har en tilknytning til dagplejen, udspringer deltagernes behov for it-færdigheder ikke primært af deres arbejdsliv. Snarere skyldes interessen for kurset, at de i deres fritidsliv er stødt

på situationer, hvor det er en fordel af kunne håndtere it til f.eks. tekstbehandling og opsætning. Perspektivet i undervisningen er således at styrke kursisternes kompetencer i hverdagslivet mere end i arbejdslivet. Læreren ser den sociale sammenhæng på holdet som en vigtig del af undervisningen. Kursisterne hjælper hinanden, og det styrker deres målrettede arbejde med it-færdighederne, også når læreren ikke er til stede. Det målrettede viser sig også i, at holdet (med undtagelse af en kursist) går til prøve, og at de gerne vil fortsætte på et videregående kursus året efter.

Begge casestudierne peger på, at når der er lokaler og it-udstyr til rådighed, er det muligt at afvikle denne type undervisning lokalt og succesfuldt. Eksemplerne viser også, at kursisternes relationer – arbejdsmæssigt eller socialt – har stor betydning for rekrutteringen. Deltagerne prioriterer tilstedeværelsen i it-cafeerne højt, både af faglige og sociale grunde. På den baggrund må det siges, at it-cafeerne både fysisk og indholdsmæssigt udgør samlingspunkter, som bidrager til styrkelse af lokalsamfundets sociale sammenhængskraft.

4. Udfordringer i varetagelsen af erhvervsrettet voksenundervisning

Typer af tilrettelæggelsesformer

Den øgede erhvervsretning af VUCs tilbud er en ny og anderledes form, som medfører en række udfordringer, både i udviklingen og gennemførelsen af forløb. På det tilrettelæggelsesmæssige område består en del af fornyelsen i, at der oprettes hold, som er særligt målrettet ansatte på bestemte virksomheder med afsæt i bestemte udviklingsbehov. I relation til udviklingen af uddannelser har blikket i KOM-UD blandt andet været rettet imod mødet mellem parterne i den erhvervsrettede voksenuddannelse; VUC, virksomhederne og deltagerne. Et fokus har været, hvordan ledere, konsulenter og lærere i VUC tænker om planlægningen af erhvervsrettede uddannelsesstilbud, og hvordan denne tænkning er blevet udviklet og omsat til praksis i samarbejde med virksomhederne. Der er grundlæggende to parter, VUC kan forholde sig til i bestræbelsen på at udvikle erhvervsrettede uddannelsesstilbud: Virksomhedernes ledelse og deltagerne.

Der har været arbejdet med forskellige typer holddannelser inden for KOM-UD rammen, nemlig:

- **Virksomhedsforløb på VUC.** Her foregår undervisningen på skolen, men holdene er lukkede og har kun deltagere fra en bestemt virksomhed eller gruppe af virksomheder.
- **Virksomhedsforlagte forløb,** hvor undervisningen er rykket ud i virksomheden og således rent fysisk bliver mere praksisnær. Et problem kan i den forbindelse være, at det/de rum, som undervisningen foregår i, ikke egner sig til undervisning. Desuden kan man opleve forstyrrelser (f.eks. aflevering af beskeder til deltagere), og nogle kursister kan føle sig ubehageligt berørt af kommentarer fra kolleger, som ikke deltager i forløbet.
- **Netbaserede forløb** retter sig ikke på samme måde kun mod lukkede deltagergrupper. Ved netbaserede forløb vil man oftest forstå decideret fjernundervisning med et minimum af fysisk fremmøde. Modellen benyttes f.eks. til fjernundervisning af hf-kursister, som ikke behøver at have andet til fælles, end, at de inden for nogenlunde samme tidsperiode ønsker at gennemføre et eller flere hf-fag.

I praksis forekommer der en del tværgående kombinationer i en lang række af KOM-UD forløbene blandt andet ved, at netbaserede opgaver indgår som led i både skoleundervisningen på VUC og i den virksomhedsforlagte undervisning.

De fleste KOM-UD-forløb har været på FVU- eller avu-niveau. Begrundelsen er først og fremmest, at den store del af målgruppen er kortuddannede, og at FVU og avu-fagene indholds- og niveaumæssigt rammer gruppen bedst. Der er dog også eksempler på virksomhedsrettede forløb med fag eller dele af fag på højere (HF) niveau.

Det forberedende arbejde

Det er ofte forbundet med vanskeligheder at etablere almen-faglig efteruddannelse for den kortuddannede gruppe, især når de er i job. Barriererne handler bl.a. om økonomi og motivation på alle niveauer: organisatorisk, ledelsesmæssigt og på medarbejderniveau, samt i relationen mellem uddannelsesinstitutionerne, samfundets reguleringer og arbejdsorganisationerne. Hvis man spørger relevante aktører, er de som regel umiddelbart i stand til at opregne en række forhindringer for efteruddannelse. Disse kan f.eks. gå på, at produktionen kommer i første række, at det er (for) dyrt at uddanne, at det er vanskeligt at motivere (ledelse og medarbejdere) til uddannelse, at det er besværligt at sikre, at medarbejderne efterfølgende får anvendt det lærte i deres arbejde. Uddannelsesområdet opleves desuden tit af virksomhederne som en jungle, og relevante uddannelsesstilbud er ofte ikke tilgængelige i lokalområdet. Endelig ligger der en central problemstilling i at (sand)synliggøre nytten og nødvendigheden af almen-faglig efteruddannelse for aktørerne på arbejdspladserne.

Ved at sætte fokus på efteruddannelse som virksomhedstilpassede forløb, har KOM-UD projektet sigtet på at overvinde nogle af de nævnte barrierer. Dette blandt andet ved at give stor grad af fleksibilitet i rammerne for uddannelses tilbuddene. De gennemførte KOM-UD forløb i almen-faglig efteruddannelse for (fortrinsvis) den kortuddannede gruppe har vist, at det faktisk kan lade sig gøre at tilpasse den almen-faglige undervisning til de udfordringer og problematikker, som organisationerne og medarbejderne står over for.

I flere af projekterne fylder det forberedende og løbende samarbejde mellem VUC og virksomhed ganske meget. Hensigten med kontakten er at udvikle, løbende justere og målrette kursuskoncepterne. Man tager gerne hul på det forberedende arbejde i form af en række indledende møder mellem aktører fra VUC (ofte opsøgende konsulenter) og fra ledelsen i den virksomhed, som der skal etableres samarbejde med. Ofte strækker det sig over lang tid, nogle gange år, fra VUC og virksomheden indleder bekendtskabet, indtil samarbejdet resulterer i et konkret kursusforløb. Som regel er VUC den mest aktive part i forsøget på at etablere samarbejdet.

Kommunikationen mellem parterne og internt i VUC kan rumme problemer. F.eks. kan man opleve, at parterne taler om de samme ting, men med forskellige ord – eller modsat – taler om forskellige ting med de samme ord. Internt i VUC kan det resultere i, at misforståelser formidles fra den opsøgende konsulent til lærerne. Misforståelser af denne art opdages som regel først 'i bakspejlet', men det er klart, at jo mere parterne taler og skriver sammen og forholder sig undersøgende til hinandens udsagn, desto større er muligheden for at nå frem til en fælles forståelse.

Der er store udsving i, hvem der deltager i det opsøgende, forberedende og opfølgende samarbejde, og hvornår de forskellige aktører får mulighed for at komme med i processen. Fra VUCs side kan der være tale om repræsentanter for ledelsen, konsulenter og/eller lærere. Fra virksomhedens side er det oftest repræsentanter for ledelsen, der deltager i det forberedende samarbejde, og i nogle tilfælde deltager også tillidsmanden. Det ses sjældnere, at repræsentanter for medarbejderne (dvs. de kommende kursusedtagere) deltager i det forberedende arbejde. Dette kan ellers give god

mening, hvilket vi også ser er eksemplificeret i KOM-UD forskningen. Undersøgelsen peger dog samtidig på, at selv om det indholdsmæssigt kan være oplagt at inddrage medarbejderperspektivet, kan asymmetri i kommunikationen være et problem, fordi medarbejdere ofte ikke er så rutinerede mødedeltagere som de øvrige parter rundt om planlægningsbordet.

Nye krav til lærerrollen

Det erhvervsrettede fokus stiller nye krav til lærerrollen. Dialogiske kompetencer bliver yderst centrale i forbindelse med planlægningsarbejdet, hvor læreren blandt andet skal være i stand til at afdække virksomhedens behov gennem samtaler med ledere og medarbejdere. Desuden kræver virksomhedstilpasningen af kurser, at læreren er i stand til at kunne forny sig, hvad angår undervisningsformer og -indhold. Læreren skal blandt andet kunne inddrage eksempler, materialer eller problematikker fra virksomhedens dagligdag i undervisningen, således at virksomhedens behov og egenart på den måde er med til at tone indholdet af undervisningen og gøre den vedkommende og relevant for målgruppen.

Som led i planlægningsarbejdet ses det indimellem, at en lærer deltager i et praktikophold på den virksomhed, vedkommende skal gennemføre undervisning for. I KOM-UD er praktikophold også forekommet som led i den løbende justering af kurser. En knap så involverende metode er besøg med rundvisning og interviews (af f.eks. tillidsfolk, mellemledere, kommende kursister).

I KOM-UD forskningen har der på en række måder været sat fokus på lærerroller, og hvordan forskellige lærerroller kommer til udtryk i VUCs virksomhedsrettede undervisning. Blandt andet rummer lærerrollen følgende aspekter:

1. Kendskabet til deltagerforudsætninger som et element i lærerens undervisningsplanlægning

Umiddelbart kunne man tænke sig, at kursister/deltagerne på virksomhedsrettede hold er mere ensartede end på ordinære VUC-hold, fordi de kommer fra samme sted. Men en fælles arbejdskontekst er ikke det samme som en ensartet baggrund eller ensartede syn på efteruddannelse (jf. eksempelvis deltagerperspektiverne i den tidligere beskrevne case 3 om kursus i FVU-dansk for alle medarbejdere i en ældrepleje). Det er derfor nødvendigt, at læreren i den virksomhedsrettede undervisning aktivt skaffer sig viden om kursisternes deltagerforudsætninger, idet virksomhedens udvælgelseskriterier ikke altid er gennemskuelige. Kursisterne på et hold kan udgøre en meget sammensat gruppe, hvad angår såvel deres erfaringsbaggrund som deres motivation til deltagelsen. Det er vigtigt, at læreren er opmærksom på disse forhold af hensyn til den didaktiske planlægning af kursusindholdet, fordi man kan forestille sig, at nogle kursister ellers bliver tabt undervejs på grund af manglende forudsætninger, mens andre kursister vil dominere kurset. Forskningen fremhæver i relation til denne problematik, at det kunne være hensigtsmæssigt for VUC at arbejde systematisk med forskellige metoder til indsamling af oplysninger om deltagerforudsætninger og om virksomhedens kriterier for udvælgelse.

2. Lærerens rolle som sælger og konsulent i samspillet mellem VUC og virksomhed

I ordinær VUC-undervisning opsøger kursisten selv VUC på baggrund af et behov eller en interesse. I virksomhedsrettet undervisning har VUC ofte opsøgt virksomheder og tilbudt dem en mulighed for efteruddannelse af medarbejdere. Dette forhold betyder, at læreren indimellem oplever at skulle legitimere sin rolle i forhold til kursisterne, der ikke selv har opsøgt undervisningen og valgt at deltage. I den virksomhedsforlagte undervisning, hvor læreren er på 'udebane' og ofte varetager undervisningen alene, kan han eller hun føle et yderligere pres. Her kunne større brug af lærerteams være en god mulighed, idet sådanne ordninger giver mulighed for at lette presset på den enkelte. I flerlærerordninger er der også mulighed for videndeling, føl-ordninger, kollegial supervision oa., hvilket kan medvirke til kvalitetsudvikling af VUCs tilbud. Et andet forhold er rollefordelingen mellem konsulent og lærer. Her er det vigtigt, at konsulenten ikke tilbyder mere eller andet, end læreren oplever det som realistisk at levere, og dialogen mellem konsulent og lærer er yderst vigtig. Det kan være værd at overveje muligheden for at lade læreren medvirke i den indledende kontakt med virksomheden. Herigennem vil man dels opnå at kunne bringe lærerens faglighed og erfaring i spil i selve forhandlingen – dels vil lærerens tilstedeværelse kunne mindske risikoen for efterfølgende misforståelser.

3. Forberedelse og tilpasning af undervisningsmateriale til virksomheden

Den virksomhedsrettede undervisning rummer en høj grad af målrettethed i forhold til virksomhedens og medarbejderens behov. Det gælder både for den undervisning, som foregår på VUC og for den virksomhedsforlagte undervisning. Der er ofte forventninger om udvikling af virksomhedstilpasset undervisningsmateriale, sådan at der er en direkte sammenhæng for medarbejdere/kursister mellem kursus, kompetenceudvikling og det praktiske arbejde på virksomheden. I forhold til lærerrollen har dette forhold en stor betydning, fordi forberedelsen af undervisningen får en anden karakter end ved 'almindelige' kurser på VUC. I begge situationer er der et fokus på at tilrettelægge undervisningen ud fra kursisternes forudsætninger, men i den virksomhedsrettede undervisning skal tilrettelæggelsen desuden indtænke virksomhedens karakter og behov. Dette betyder, at lærerne ofte må foretage research på virksomheden som led i forberedelsen. Virksomhedsrettet undervisning er altså ganske ressourcekrævende og ingen hyldevare. Der bør dog arbejdes med at finde en passende balance mellem anvendelse af (tilpassede) eksisterende materialer og udvikling af nye materialer. Det peger på et behov for, at VUC organiserer en fælles diskussion internt i organisationen om forventninger og krav til materialer i virksomhedsrettet undervisning.

4. Relationen mellem det personlige og det faglige i lærerrollen

Lærerrollen i dag ses i forhold til behovet for facilitering af elevens/kursistens aktive tilegnelse af viden. Man taler bl.a. om læreren som vejleder og coach, hvilket tegner et billede af en mere personlig lærerrolle. For det første er læreren umiddelbart mere i kontakt med den enkelte kursist, fordi undervisningen i større grad bliver rettet mod kursistens aktiviteter. For det andet betyder den nye rolle et større fokus på interaktionen/kommunikationen mellem lærer og kursist, fordi begge parter i undervisningen betragtes som aktive deltagere. Disse forhold medfører, at læreren i større grad

må anvende sine personlige kompetencer, herunder empati, i undervisningen. 'Den gode lærer' er kendetegnet ved at være i stand til at kombinere en faglig professionalisme med personlige egenskaber – det faglige og personlige hænger sammen i undervisningssituationen. Sådan har det naturligvis altid været, idet man jo ikke kan tage 'personen ud af læreren'. Forandringen består i balancen mellem det faglige og det personlige. Her er det kendetegnende for den nye lærerrolle blandt andet et større fokus på og en øget forventning til læreren om at 'kunne møde kursisterne som mennesker' og skabe tryghed og opbygge gensidig tillid i undervisningssituationen.

Det generelle billede, som tegner sig gennem KOM-UD forskningen er, at der i relation til den virksomhedsrettede undervisning ikke kun stilles mange, men også mange forskelligartede krav til lærernes indsats og kompetencer. Vægtningen i lærerrollens mangfoldighed afhænger i høj grad af opgavens karakter og kontekst. I tillæg til ovenstående 4 aspekter af lærerrollen rummer lærergerningen således også en lang række andre opgavetyper. F.eks. behandler forskningen administrative rutiner og pedelfunktioner som sider af VUC-læreres funktionsområde.

KOM-UDs forskning peger samlet set på nogle tendenser og udfordringer for lærerne i den virksomhedsrettede undervisning. Der er ikke belæg for at sige, at indførelsen af virksomhedsrettet undervisning i VUC-regi har medført en helt ny lærerrolle – men en række af de gennemførte undersøgelser viser, at nogle funktioner i lærerrollen bliver vægtet på en anden måde som følge af det samspil, som uddannelserne udvikles og foregår i.

5. Voksenuddannelse i praksis

De tre parter

Et af KOM-UD projektets formål er at øge antallet af deltagere i den almene voksenundervisning, blandt andet ved at tiltrække nye typer af kursistgrupper. De kortuddannede erhvervsaktive udgør en sådan ny kursistgruppe.

Uddannelse for voksne erhvervsaktive gennemføres i et spændingsfelt mellem forskellige interesser. De forskellige aktører (virksomhedsledelsen, medarbejderne og skolerne) er præget af forskellige interesser og forskellige perspektiver på uddannelse. Uddannelsesinstitutionerne har en interesse i at sælge uddannelse; virksomhederne har en interesse i, at medarbejderne kvalificeres til lige nøjagtig de arbejdsprocesser, de skal udføre. Medarbejdernes perspektiv kan være sammenfaldende med uddannelsesinstitutionens eller virksomhedens ønsker – eller udspringe af personlige ønsker om eller eventuelt uvilje mod uddannelse.

VUC som uddannelsesinstitution er tidligere i denne rapport blevet omtalt som en ”skoleorienteret” kultur, der er kendetegnet ved at bygge på formidling af (almene) fag. VUC og den enkelte lærer orienterer sit virke ud fra bekendtgørelser om fagligt indhold på forskellige niveauer. Det fastlagte undervisningsindhold, fagorienteringen, den traditionelle klasseundervisning med læreren i centrum er vigtige elementer i den skoleorienterede kultur. I KOM-UD forløbene arbejdes der med at udvikle den traditionelle skoleorientering hen imod større erhvervsorientering.

Virksomhedsledelsens primære fokus er naturligt nok arbejdes udførelse. Uddannelse ses i den forbindelse som instrument til effektivisering, og derfor interesserer virksomhederne sig da også primært for nødvendig teknisk-faglig opkvalificering. Den almen-faglige opkvalificering, som foregår gennem traditionelle fag som dansk, matematik eller sprog, er det ofte vanskeligt for virksomhedsledelsen at se den direkte nytte af. Men det er tydeligt, at nye VUC-fag som Samarbejde og Kommunikation og faget Formidling har en anden status. Disse fag opfattes som relevante, f.eks. i forhold til at uddanne medarbejderne til at arbejde under nye organisations- og ledelsesformer. I KOM-UD forløbene er virksomhedsledelsernes orientering stærkt fremherskende, idet man også inden for ”bløde fag” som Kommunikation og samarbejde ønsker, at medarbejderne udvikler en række positive egenskaber som f.eks. større fleksibilitet, større ansvarlighed og mere korpsånd. I andre tilfælde er ledelsen mere rummelig og forventer ikke, at medarbejderne skal demonstrere at bruge den tilegnede viden direkte i deres arbejde. Det er her typisk for de forberedende forløb i dansk, matematik og edb, at de af arbejdsgiveren i højere grad ses som et personalegode.

Den sidste aktørgruppe er medarbejderne. Medarbejdernes perspektiver kommer ofte ikke selvstændigt frem, men indgår i forløbene i formidlet form – via ledelsen eller lærerne. Medarbejderne har deres eget perspektiv på uddannelse, som kan være i harmoni med kursets formål, eller evt. i direkte modstrid med lærerens opdrag. Et

eksempel på det sidste ses i den tidligere omtalte case 2 om medarbejderuddannelse på en fødevarevirksomhed.

Rekruttering til efteruddannelse – hvordan og hvorfor

I KOM-UD projektet kan der identificeres tre typer af uddannelsesforløb med hver deres styrende logik: 1. Personalegode, hvor kurset bygger på en skoleorientering og har stor lighed med traditionelle VUC-forløb. 2. Faglig opkvalificering og 3. Personlig opkvalificering. I begge de sidstnævnte typer ligger kurserne tættere i tråd med virksomhedens strategi, og målet er hhv. faglig opkvalificering og udvikling af personlige kvalifikationer som f.eks. samarbejds- og formidlingsevne. Der tegner sig således et billede af, at nogle forløb kommer i stand med det formål at give medarbejderne et almen-fagligt tilbud, som de primært kan have en privat interesse i, og som sekundært kommer virksomheden til gode. Andre forløb synes i højere grad at være begrundet i virksomhedens behov for opkvalificering inden for særlige områder.

Når det gælder rekruttering, ligger der en stor forskel i, om deltagelsen er obligatorisk eller frivillig. De forløb, der omtales som 'personalegode', er oftest frivillige FVU forløb, som indeholder tilbud om dansk, matematik og edb undervisning. Der gøres som regel meget ud af informationen fra VUCs side. Projektledere og lærer er ude på virksomheden og informere medarbejderne om forløbet og fagene. Erfaringerne fra VUCs side er, at der skal gøres et stykke arbejde for at få folk til at melde sig. I den forbindelse er arbejdspladsens sociale relationer og andre kursisters positive erfaringer med uddannelse den bedste reklame, og tillidsrepræsentanter spiller ofte en afgørende rolle i at få deltagerne til at melde sig til uddannelse.

Med hensyn til de kurser, som virksomhedsledelsen definerer som obligatoriske, er der et øget behov for at formidle formålet med kurset på en måde, så det bliver meningsfuldt for medarbejderne. I den forbindelse er det 'fælles fodslaw' mellem VUC og virksomhedens ledelse (og tillidsrepræsentanter) yderst vigtigt. Det er ofte faget Samarbejde og Kommunikation, der gennemføres som obligatorisk fag, evt. kombineret med FVU-fag. VUC opfatter det som en fordel eller snarere en nødvendighed, at faget Samarbejde og Kommunikation udbydes obligatorisk til alle medarbejderne.

De fleste kursister giver udtryk for en åben holdning til uddannelse. Udtalelser som "man kan altid lære noget", og "der er jo ingen, der tager skade af at lære noget" er typiske. Kursisterne viser ikke aktive tegn på modstand mod at deltage i kurser, men de er på den anden side heller ikke målrettede i deres uddannelsesbestræbelser. Denne åbne og ofte også positive holdning til efteruddannelse hænger godt sammen med, at der i dag er øgede forventninger til den enkelte medarbejders initiativ, planlægning og kontrol i forhold til arbejdet. Medarbejderne belønnes mange steder ikke blot for deres indsats, men også for deres indstilling.

Selv om flertallet af de kursister, som vi har talt med, har været åbne over for deltagelse i kurser, har de samtidig beskrevet, hvordan flere af deres kolleger har været skeptiske. Blandt andet fremhæves mangelfuld information og uklare formål som begrundelser for, at medarbejdere kan opfatte kurser som noget, der 'trækkes ned

over hovedet' på dem og derfor giver en negativ indstilling til forløbet. I forlængelse af denne problematik peger forskningen på, at mange KOM-UD forløb med fordel kunne inddrage medarbejderne og deres perspektiv i (endnu) højere grad. Medarbejderne anskues på mange måder som objekter for uddannelsesforløbene. Ved i højere grad at indtænke medarbejdernes perspektiv på (behovet for) kompetenceudvikling, ville de kommende kursisters motivation og potentialet for fornyelse og udvikling kunne styrkes.

Medarbejdere som kursister

I KOM-UD projektet er der fokus på medarbejdere i virksomheder som målgruppe for voksenundervisning. Tidligere i denne rapport har det været berørt, at kolleger, selv om de kommer fra samme sted, ikke nødvendigvis har det samme udgangspunkt for at deltage i uddannelse. De kan have forskellige uddannelses- og erfaringsbaggrunde og forskellig motivation for deltagelsen, hvilket både har betydning for deres oplevelse og udbytte af uddannelsesaktiviteten.

På baggrund af forskningens casestudier kan der peges på forskellige træk ved de rammer, som gælder for rollerne som henholdsvis medarbejder og kursist. Meget kort kan man opsummere, at arbejdslivet i de undersøgte cases ofte er kendetegnet ved en høj grad af fysisk aktivitet. Arbejdet på den private produktionsvirksomhed er f.eks. præget af mange tunge løft og hurtige bevægelser, og i hjemmeplejen har medarbejderne mange skift i form af megen kørsel, administrative opgaver oa.

Kurserne er kendetegnet ved overvejende stillesiddende arbejde og kropslig passivitet. Kursisterne er vant til en helt anden dagligdag og er ikke 'i træning' til at sidde stille så længe. Flere har givet udtryk for, at de har følt sig fysisk utilpas ved den kropslige passivitet og har haft svært ved at kapere formen. Et andet kendetegn ved kurserne er den mere flydende tidsinddeling af aktiviteter. Medarbejderne er fra arbejdslivet vant til at have en skarpt tidsinddelt dag. Her har der ligget en udfordring for kursisterne i selv at skulle håndtere tidsforbruget i relation til fordelingen mellem f.eks. opgavearbejde og pauser.

Virksomhederne har (som tidligere nævnt) forskellige dagsordener for at sende deres medarbejdere på kursus. I nogle tilfælde hænger kursustilbud sammen med et udviklingsbehov, som ledelsen har identificeret – i andre tilfælde tilbydes kurser mere som led i personaleplejen. I tilfælde, hvor ledelsen måtte have forventninger om, at et kursus efterfølgende medfører en særlig medarbejderpraksis i virksomheden, kan det vise sig, at medarbejderne anlægger en ganske anden fortolkning på kurset. Et eksempel på dette ses bl.a. i den tidligere beskrevne case 2, hvor medarbejderne på fødevarevirksomheden så at sige 'vendte' formålet med det gennemførte kursus i formidling.

Generelt kan man sige, at de forskellige interesser, som medarbejdere i kursistrollen udtrykker omkring et kursus, hænger sammen med flere forhold; både hvilke produktionsfaglige sammenhænge medarbejdere indgår i, og hvilke skolefaglige sammenhænge kurset udfolder sig på baggrund af. KOM-UD forskningens analyser

af forholdet mellem medarbejder- og kursistroller peger på, at dette indeholder modsætninger og konflikter såvel som potentielle læringsrum.

De sociale betingelser for medarbejdere og kursister er overordnet kendetegnet ved henholdsvis nærvær og fravær af fysisk arbejde; den mere eller mindre skarpe opdeling af tid, aktiviteter og vidensformer; samt ved forskelle i mulighederne for udfoldelse af det kommunikative fællesskab. Ud over disse helt overordnede kendetegn er der naturligvis en lang række særkender ved forskellige arbejdspladser, fra afdeling til afdeling på den enkelte arbejdsplads og mellem forskellige kurser og kursustyper. I diskussionen af, hvilken betydning det har, at kursister samtidig er medarbejdere, samt hvorvidt og hvordan mødet mellem medarbejder- og kursistroller skaber særlige læringsrum, har det været nødvendigt at forholde sig til de nævnte forskelligheder.

Eksempler på virkninger af praksisnær voksenundervisning

KOM-UD forløbene har været forskellige på en række områder, men der kan overordnet identificeres to markant forskellige typer forløb: Den ene type har haft FVU-undervisning som indhold, og den anden har haft Samarbejde og Kommunikation eller Formidling på avu-niveau som fagligt indhold. Derudover har der været forløb med fjernundervisning på HF-niveau og endelig et længerevarende kursus, som forløb over i alt 80 uger.

Forskningen har søgt at vise de mangfoldige læreprocesser og virkninger, som kan komme ud af, at virksomheder deltager i forløb som dem, der er blevet gennemført i KOM-UD. Som led i afdækningen er der blandt andet blevet gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt kursister på kursusforløbene. Kort opsummeret peger undersøgelsen på, at kursisterne har oplevet et positivt udbytte, stærkest i forhold til privatlivet og større lyst til uddannelse, men også i forhold til arbejdslivet. Kursisterne oplever imidlertid kun i begrænset omfang, at virksomhederne søger at indtage og bruge deres nye viden. Analyserne af KOM-UD forløbenes virkninger bygger desuden på kvalitative interviews med deltagerne. Det vil sige, at det bærende er kursisternes subjektive vurderinger af det, de har oplevet og opnået gennem deres deltagelse. I det følgende sammenfattes virkningerne af to 'typiske' KOM-UD-forløb:

Virkningerne af undervisning i Samarbejde og kommunikation

Kurserne i Samarbejde og kommunikation skriver sig (ofte udtalt) ind i virksomhedens konkrete konflikter, og forhåbningen fra ledelsens side er, at kurset kan få medarbejderne til at være mere samarbejdsvillige. Modsat har medarbejderne, (ofte tillidsrepræsentanter) i visse tilfælde forhåbninger om, at deltagelsen i kurset kan give mere gennemslagskraft på arbejdspladsen, særligt overfor ledelsen. KOM-UDs analyse viser, at kurser nok kan bidrage til igangsættelse af en proces, men hvis der skal være en reel gennemslagskraft, så kræver dette, at virksomheden udarbejder konkrete handleplaner for, hvordan man fælles kan arbejde videre med problemområder og udfordringer.

Undersøgelsen af et bestemt kursus (case 1) viser mht. det faglige, at medarbejderne især har haft udbytte af transaktionsanalysens tilgang til kommunikation, som har betydet en skærpelse af opmærksomheden på at 'få snakket om tingene' i hverdagen.

Den øgede opmærksomhed på kommunikation og samarbejde (evt. i kombination med de lærte værktøjer) kan være med til at sænke konfliktniveauet mellem medarbejderne og mellem ledelse og medarbejdere. Medarbejderne er klar over, at for at kunne udnytte dette potentiale, er det vigtigt at gøre sig umage i kommunikation og samarbejde i hverdagen. Dette vanskeliggøres imidlertid ifølge en informant af, at produktionspresset nogle gange betyder, at der ikke er den fornødne tid til at udleve den gode kommunikation i praksis og endelig af, at konflikterne løbende opstår og vedligeholdes blandt kollegerne og mellem medarbejdere og ledere i praksis.

Det er ofte primært på det sociale og organisatoriske niveau, at medarbejderne har fået ny viden. Kurserne i Samarbejde og kommunikation er typisk obligatoriske, og de enkelte hold er sammensat af medarbejdere fra forskellige afdelinger. Det betyder, at kursisterne både i det formelle undervisningsrum og i pauserne opnår viden om arbejdspladsen set fra andres perspektiver. Som følge af dette og via inddragelse af undervisningsmaterialer, der omhandler arbejdspladsen, opnås et øget kendskab til virksomheden, arbejdsopgaverne og på det personlige plan på tværs af organisationen. I det stærkt arbejdsdelte ufaglærte arbejde har medarbejderne ofte kun viden om den konkrete del af organisationens samlede funktion, som han eller hun selv er ansvarlig for. Derfor er det interessant for medarbejderne at tale med andre, der er placeret i andre funktioner og derved få et andet blik på egen afdelings praksis eller et større overblik over arbejdspladsen som helhed. Det personlige kendskab til hinanden letter også kommunikationen efterfølgende i praksis.

Kurserne fører for nogle kursister til oplevelsen af, at de har opnået personlige erkendelser. En lærer fremfører i den sammenhæng, at kursisterne har fået en større forståelse for sig selv, og det mener hun vil vise sig i personligheden og det vil give effekt i samarbejdet.

Som det fremgår af ovenstående, har medarbejdernes læring samlet set kun delvist karakter af formel læring, hvor faglige begreber og værktøjer omsættes til praksis. Den sociale og organisatoriske læring, som deltagerne opnår ved at deltage i kurset med kolleger fra hele organisationen, står stærkere. Men ikke kun medarbejderne lærer noget af at gå på kursus. Også ledelsen kan have et særligt udbytte af kursusafholdelsen, f.eks. som i et konkret tilfælde i KOM-UD, hvor ledelsen var til stede ved kursets afslutning og overværede kursisternes fremlæggelser af forløbet. En informant (leder) peger således på at have fået et andet indtryk af medarbejdernes ressourcer ved at overvære fremlæggelserne, som viste sig at være langt mere velovervejede end forventet.

Virkningerne af FVU-undervisning

FVU-undervisning er ofte benyttet som fagligt indhold i KOM-UD forløbene. Som beskrevet i case 3 om kurset i FVU-dansk inden for ældreplejen, blev der i forbindelse med et uddannelsesprojekt på ældre- og handicapområdet gennemført et to ugers kursusforløb, hvor AMU stod for den første uge, og VUC afviklede 40 timers FVU undervisning i den anden. Alle medarbejdere (dvs. alle faggrupper fra sygeplejersker til hjemmehjælpere) ved ældre- og handicapafdelingen i kommunen skulle deltage i uddannelsesprojektet.

Forløbet var ikke problemfrit, hvilket også kommer til udtryk gennem den spørgeskemaundersøgelse, som blev foretaget ved dets afslutning. På trods af mange negative tilbagemeldinger, oplevede deltagerne dog også, at de havde lært en del. Blandt andet fremhæves edb-færdigheder, forbedret evne til at kunne skimme en tekst og notatteknik. Desuden er det kendetegnende, at mange giver udtryk for at have forbedret deres skriftlighed, blandt andet har flere fået en øget opmærksomhed på, hvordan de skriver meddelelser til kolleger, og hvordan de foretager forskellige administrative registreringer i forbindelse med arbejdet.

Kurset blev gennemført i mindre hold sammensat på tværs af organisationen. På samme måde som det er beskrevet oven for, gav dette medarbejderne indsigt i andre dele af virksomheden samt mulighed for erfaringsudveksling og deltagelse i socialt samvær med hidtil ukendte eller mindre kendte kolleger.

FVU-forløbene har en stærk skole-orientering. Der undervises på forskellige trin, og deltagerne testes for efterfølgende at kunne placeres på disse trin. FVU-forløbenes formål er at støtte personer med læse-stave-vanskeligheder. De enkelte deltagere kan være mere eller mindre motiverede i forhold til at forbedre deres færdigheder, men ofte er det ømfindtligt for den enkelte og forbundet med en vis utryghed at erkende sine vanskeligheder og gøre noget ved dem. Det betyder, at der ofte vil være stærke følelser forbundet med at skulle niveautestes og efterfølgende at deltage i undervisningen. De stærke følelser kan være en positiv drivkraft og motivation, hvis læreren og de øvrige kursister formår at sænke angstniveauet og skabe tilstrækkelig tryghed på holdet.

I FVU-forløbene kan der være positiv 'medlæring' i form af, at kursisterne får en realistisk forestilling om deres niveau via testen og arbejdet på kurset. Ofte angiver kursisterne at blive overraskede over, hvor meget de faktisk kan i forvejen, og hvor godt de er i stand til at følge med i undervisningen. Medlæring kan derfor også handle om, at kurset – på grund af den positive oplevelse – bliver et skub til (mere) uddannelse. Men VUCs stærke skoleorientering kan også betyde, at kursisterne får en negativ oplevelse af kurset. En informant (leder) fortolker de negative kursisters ytringer på denne måde og mener, at kursisterne oplevede forløbet som for skoleagtigt. De følte sig sat på skolebænken som en flok børn over for en skolelæremester. Det gav dem en følelse af mindreværd.

Det er ikke helt enkelt at pege på, hvad organisationens præcise udbytte er af, at medarbejderne deltager i FVU-undervisning. Men der er flere ledere i forskningens samlede datamateriale, som peger på, at de oplever en positiv effekt uden, at denne dog specificeres nærmere.

6. Styrkelse af praksisnær, almen voksenuddannelse

Praksisnær voksenuddannelse – behov og dilemmaer

Erfaringerne fra KOM-UD projektet og fra tidligere udviklingsprojekter viser, at almen voksenundervisning kan knyttes til og tones i retning af arbejdslivet. Dermed kan undervisningen gøres mere relevant og samtidig mere tilgængelig for voksne, som har behov for kompetenceudvikling, men som ikke uden videre vil søge undervisning på VUC. En sådan undervisning kan opfylde både individuelle uddannelsesbehov og virksomheders behov for opkvalificering af medarbejdere.

Men formen indebærer også dilemmaer og udfordringer for VUC. Det fremgår tydeligt af analyserne af udviklings- og undervisningsforløb inden for KOM-UD projektet. F.eks. har der i nogle tilfælde vist sig at være et uafklaret forhold mellem på den ene side virksomhedens ønske om at præge medarbejdernes holdninger i bestemte retninger, på den anden side den generelle faglige viden, som undervisningen skulle formidle. Den virksomhedsrettede undervisning kræver derfor ikke kun omstilling af undervisningens indhold og former. Den kræver også en kritisk og analytisk forståelse af forskellige interesser og samspillet mellem dem.

Hvad er det så for tiltag og metoder, som skal tages i brug, når man skal udvikle mere praksisnær undervisning inden for rammerne af almen voksenuddannelse? Det er i høj grad det, udviklingsarbejderne og forskningen inden for KOM-UD projektet har handlet om.

En måde at gøre undervisningen mere praksisnær på er ved i højere grad end nu at inddrage deltageres erfaringer. Det kan (som det har været gjort i en del KOM-UD forløb) være formidlet gennem lærerens viden om eller erfaring med deltageres praksis, men det kan også være gennem anvendelse af mere deltagerstyrende undervisningsmetoder. Eksempler på sådanne metoder har der været arbejdet med på det lærerkursus om fleksible undervisningsformer, der har været udviklet og afholdt som del af KOM-UDs aktivitetsvifte.

En anden mulighed er at gøre mere ud af sammenhængen mellem uddannelse og arbejde ved at inddrage arbejdspladslæring og uformelle læreprocesser i planlægningen og gennemførelsen af uddannelsesforløb. Det er oplagt at tænke i læringsforløb, der inddrager både formelle og uformelle læreprocesser, i stedet for udelukkende at tænke i formelle uddannelsesforløb, når medarbejderne skal lære noget. En sådan opmærksomhed kræver en udvidelse af horisonten for, hvordan man tænker læring, og inddragelse af f.eks. mere uformelle læringsformer som øvelse, side-mandsoplæring, oplæring, coaching, mentorordning, netværk, projektarbejde og jobbytte i samspil med formelle uddannelseselementer.

Men ét er udvikling af undervisningsmetoderne – noget andet er alt det uden om selve undervisningsforløbet, som har betydning for forløbet, blandt andet forhandlingen om indhold og rammer for den praksisnære uddannelse samt opfølgningen på

uddannelsesforløb. I selve de indledende forhandlinger mellem VUC og virksomheden er det afgørende for praksisnærheden, at samspillet er så åbent og søgende som muligt for at kurser kan udvikles ud fra den bedst mulige forståelse af virksomhedens situation og behov. I opfølgningen på uddannelsesforløbene kan man tænke i, at kompetenceudvikling er en løbende proces, og at det er væsentligt at arbejde med og støtte op omkring transformation af det lærte til deltagerens arbejdsmæssige kontekst.

Udvikling og varetagelsen af praksisnær almen voksenundervisning stiller også nogle krav til VUC som organisation. På baggrund af erfaringerne fra KOM-UD projektet vil vi pege på, at det er vigtigt for VUC at formulere "platforme" for den virksomhedsrettede og praksisnære undervisning, hvor man tydeliggør denne undervisnings lovgrundlag og dens forhold til virksomhedernes og medarbejdernes behov. Denne tydeliggørelse er nødvendig både i forhold til de lærere, som skal bidrage til undervisningen og i forhold til VUCs samarbejdspartnere. Det er også vigtigt, at udviklingen og formidlingen af undervisningsmaterialer og undervisningsressourcer til brug i den praksisnære undervisning bliver organiseret, således at alt ikke skal udvikles nyt hver gang, og at der sørges for intern uddannelse for lærere, som skal undervise på virksomhedsrettede forløb. Det handler dog ikke kun om at lette arbejdet for underviserne; det er samtidig vigtigt at give dette arbejdsområde prioritet og status i VUCs indre liv.

Forbedring af vilkårene

Styrkelsen af almen praksisnær undervisning er dog ikke kun en opgave for VUC selv; det må understøttes af lovgivningen og det offentlige. I forbindelse med den politiske diskussion i foråret 2006 om rapporten fra det såkaldte Trepartsudvalg om den fremtidige voksen- og efteruddannelsesindsats pegede KOM-UD projektets ledelse på fire fokusområder for forbedringer:

- Udvidelse af fagrækken. Blandt andet flere virksomhedsrettede uddannelses-tilbud.
- Det opsøgende arbejde bør styrkes gennem et særligt taxameter.
- Ændring og koordinering af de enkelte godtgørelsesordninger blandt andet af Statens Voksen Uddannelsesstøtte (de såkaldte SVU-regler). Det nuværende lovgrundlag indebærer, at faglærte ikke har mulighed for at modtage SVU inden for de første 26 uger af den nye ansættelse, hvilket betyder, at mange ansatte på en virksomhed afskæres fra et eventuelt efteruddannelsestilbud.
- Der bør fra politisk hold skabes bedre rammer for relevant undervisning på arbejdspladser såvel som i privat regi. Det kaldes i undervisningsmiljøet praksisnær undervisning.

Disse forslag udspringer ikke direkte af den forskning, som er udført som led i KOM-UD projektet. Men forskningen peger helt klart på, at en styrkelse af virksomhedsrettet og praksisnær almen voksenundervisning vil være en gevinst for de kortuddannede, for udkantsområderne og for samfundet generelt. Forskningen peger også på, at hvis denne form for voksenuddannelse skal styrkes, må rammerne og

betingelserne for den forbedres, og de fire nævnte fokusområder er gode bud på sådanne forbedringer.

7. Udgivne forskningsrapporter i KOM-UD projektet

Tem Frank Andersen: *Netvuc i brugerhøjde, Brugerundersøgelse af VUC-Sønderjyllands Netvuc-koncept*. Viborg: Viborg Amt, KOM-UD-projektet, 2006.

Rapporten undersøger VUC Sønderjyllands Netvuc koncept med henblik på optimering af det pædagogiske grundkoncept.

Undersøgelsen lægger især vægt på brugernes oplevelser af Netvuc som ramme for læring.

Brian Kjær Andreassen: *Lærerroller i virksomhedsrettet undervisning*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 7, 2005.

Rapporten undersøger forskydningerne i lærerrollen som følge af, at undervisningen er virksomhedsrettet. Disse forskydninger handler overvejende om vægtningen af det sociale, vægtningen af forberedelsen, graden af personlig involvering mv. Rapporten afsluttes med en række handlingsanvisninger.

Hanne Dauer Keller: *Undervisning som støtte til virksomhedens forandringsprocesser. Analyse af VUC-forløb på N. Graversens Metalvarefabrik A/S*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 8, 2005.

Rapporten omhandler undersøgelsen af et 40 timers AVU kursus i Samarbejde og Kommunikation med fokus på det samlede forløb: 1. forhandling af formål med ledelsen, 2. gennemførelse af kurset og 3. virkningerne af kurset både individuelt og organisatorisk. Der fokuseres særligt på, hvordan VUC erhvervsretter undervisningstilbudet.

Annette Rasmussen: *Medarbejder- og kursistroller i forskellige læringsrum*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 10, 2005.

Rapporten fokuserer på medarbejder- og kursistroller i forskellige læringsrum og bygger hovedsagelig på to cases. Forskellen mellem arbejdslivet og kurset aktualiseres i tre væsentlige dimensioner: forholdet til det sociale fællesskab, forholdet til tiden og forholdet til viden. På hver sin måde påvirker disse dimensioner kursisternes muligheder for at lære.

Marianne Kemény Hviid: *Samspilsprocesser i virksomhedsrettet undervisning. Analyse af et VUC-pilotprojekt i ældresektoren*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 11, 2006.

Rapporten omhandler en undersøgelse af et kursus i Samarbejde og Kommunikation for medarbejdere i ældreplejen midt i kommunalreformens omstillingsproces. Der er særlig fokus på forberedelserne i form af samarbejdet i styregruppen og betydningen af dette for selve kurset og virkningerne heraf.

Hanne Dauer Keller: *Sporskifte i livet. Hvor går man hen som ufaglært? Rapport om undervisningsforløbet Skiftesporet*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 12, 2006.

Rapporten omhandler undersøgelsen af et 80 ugers kursus for afskedigede kortuddannede medarbejdere. Fokus er dels på skolens - dels på deltagerens egen forståelse af deres behov for faglig og personlig udvikling. Det undersøges i hvilket omfang VUC støtter det identitetsarbejde, som kursisterne har i forbindelse med ny-orientering på arbejdsmarkedet.

Annette Rasmussen og Knud Trier: *Forholdet mellem voksenuddannelse og arbejde: Hvad er meningen? Belyst gennem deltagerens vurdering af et FVU-kursus i en kommunal ældrepleje*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 13, 2006.

Rapporten belyser virkningerne af et ugekursus i FVU for en bred vifte af medarbejdergrupper i en ældrepleje. Rapporten belyser særligt udfordringerne ved stor spredning i kursisternes niveau. Rapporten er delt i to. Først gennemgås en spørgeskemaundersøgelse om kursisternes opfattelse af kursets brugbarhed. Dernæst følger resultaterne af en interviewundersøgelse.

Marianne Kemény Hviid, Hanne Dauer Keller og Annette Rasmussen: *Implementering af voksenuddannelse. Belyst gennem casebeskrivelser af opfølgende aktiviteter*. 2006

Rapporten følger op på tre tidligere analyserede udviklingsprojekter og fokuserer på hvilke tiltag, der er sket efter kurserne for at støtte op omkring kursisternes læring.

Annette Rasmussen og Palle Rasmussen: *IT-caféer: Voksenuddannelse og udvikling i lokalsamfundet*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 14, 2006.

Rapporten omhandler undersøgelsen af to it-caféer og en bredere undersøgelse blandt it-café undervisere. Der er særlig fokus på, hvordan it-caféerne dels er afhængige af lokalsamfundets sociale sammenhængskraft og dels er med til at styrke sammenhængskraften.

Marianne K. Hviid, Hanne Dauer Keller, Annette Rasmussen, Palle Rasmussen og Ulla Thøgersen: *Almen og praksisnær kompetenceudvikling for voksne. Slutrapport fra forskningen i projektet 'Kompetenceudvikling i udkantsområder'*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 15, 2006.

Slutrapporten sammenfatter og diskuterer erfaringer og resultater fra forskningsdelen af KOM-UD projektet. Rapportens kapitler behandler forskellige aspekter af arbejdet med praksisnær (og oftest virksomhedsrettet) almen voksenundervisning med brug af resultater fra KOM-UD forskningen, men også andet materiale.

Lone Stoustrup: *Praksisnær voksenuddannelse i almene fag. Om forskningen i projektet 'Kompetenceudvikling i Udkantsområder'*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Forskningsrapport 16, 2006.

Rapporten sammenfatter og formidler nogle af de væsentligste resultater fra forskningsprojekt 'Kompetenceudvikling i Udkantsområder'.